



## **Trabajo Final de Graduación**

### **DERECHOS DEL TRABAJO:**

#### **ANÁLISIS DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DEL ART. 12 LCT**

“Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V (CNTrab) (Sala I). Carrizo, Segundo Dalmacio y otros c. San Timoteo S.A. s/ Diferencias de salarios. (24/09/2.018)

**NOMBRE Y APELLIDO:** Tomás Arellano

**DNI:** 35.776.163

**LEGAJO:** VABG74767

**CARRERA:** Abogacía

**Sumario:** **I.** Introducción. **II.** Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. **III.** La *ratio decidendi* del tribunal. **IV.** Antecedentes dentro de la doctrina y la jurisprudencia. **V.** Postura. **VI.** Conclusiones finales. **VII.** Listado de Referencias Bibliográficas.

## **I. Introducción**

Para ingresar al tema, se realizará un breve repaso de uno de los principios abordados por el órgano jurisdiccional en la causa “Carrizo, Segundo Dalmacio y otros c. San Timoteo S.A. s/ diferencias de salarios”, del año 2011.

El principio de irrenunciabilidad se encuentra plasmado en el art. 12 de la LCT y es uno de los pilares de la construcción autónoma del derecho del trabajo. Sin este principio de irrenunciabilidad y el principio protectorio, no quedaría del contrato de trabajo nada que lo distinga de otras contrataciones del derecho civil.

En ese contexto, existe una clara distinción que la SCBA sostiene aludiendo que: mientras que en las contrataciones del derecho civil el principio de renunciabilidad es la regla en el ámbito del derecho común, en el del derecho laboral rige precisamente su opuesto: el principio de irrenunciabilidad.

En el Derecho del Trabajo la autonomía de la voluntad se encuentra seriamente circunscripta por el orden público laboral, proyectándose sobre aquellas acciones que, por sus características, no toleran otras vías de solución que las impuestas por los dispositivos específicos.

El citado conjunto de normas se constituye como directriz la irrenunciabilidad de los derechos previstos en la ley laboral sustantiva (art. 12 LCT), principio que impone a los jueces, en su calidad de custodios del orden público laboral, el control riguroso de su fiel cumplimiento.

A partir de la sanción de Ley 26.574, el art. 12 de la LCT fue modificado quedando redactado de la siguiente forma: "Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción".

El artículo mencionado consagra la imposibilidad del trabajador de renunciar a sus derechos y la nulidad de toda cláusula que lo determine, además de disponer de los derechos subjetivos que le haya reconocido el empleador.

En el primero de los casos y hasta antes de la reforma, al no incluirse a los contratos individuales de trabajo en dicho precepto, se entabló una discusión respecto a la posibilidad de renunciar a aquellos derechos provenientes de la norma, vale decir, no existían dudas que los derechos que surgían de las normas de orden público laboral eran irrenunciables, pero no pasaba con los derechos emergentes del contrato de trabajo, los cuales, según las diferentes posiciones, podían ser renunciados o no por el trabajador.

A través de la reforma al art. 12° y de la incorporación de los contratos individuales de trabajo, tal discusión ha quedado zanjada con lo cual da por concluida la discusión doctrinaria, la cual no era meramente dogmática, sino que era planteada una y otra vez jurisprudencialmente.

Con la referida modificación del art. 12° LCT, introducida por la ley 26.574, esta discusión ha perdido vigencia, porque al introducirse la expresión "o los contratos individuales de trabajo" se ha establecido la imposibilidad del trabajador de renunciar a cualquier derecho, sea que derive de las normas de orden público laboral, o de la propia autonomía de la voluntad. Asimismo, el principio de irrenunciabilidad no sólo está contemplado por el art. 12 sino también en los arts. 7°, 13°, 15° y 58° de la Ley 20.744.

Para mencionar y con relación en el segundo aspecto, es claro que los jueces no pueden permitir y por tanto homologar acuerdos que impliquen, en un negocio jurídico, una violación al principio de irrenunciabilidad consagrado por el art. 12 de la Ley de Contrato de Trabajo. (Romualdi, 2019).

La justificación del análisis en el presente fallo, radica en la interpretación que realizó la Cámara Nacional de Apelaciones Laboral, con respecto al artículo 12° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, determinando que todo acuerdo salarial en perjuicio del trabajador es nulo en los términos del art. 12° de la LCT, siendo un menoscabo a la remuneración de los trabajadores, hecho que no solamente vulneró el principio de irrenunciabilidad, sino también el del sinalagma contractual; máxime si la demandada no efectuó una explicación o fundamentación adecuada de cuáles fueron las razones que motivaron las modificaciones remuneratorias introducidas en la convención salarial.

El fallo bajo estudio presenta gran relevancia, ya que la misma Cámara Nacional de Apelaciones hace un examen pormenorizado de los principios de irrenunciabilidad y del sinalagma contractual que rigen en la materia laboral, como así de los requisitos que deben respetarse en todo acuerdo o convenio que involucren derechos conquistados por los trabajadores.

El problema jurídico que plantea el fallo es axiológico, este caso se da cuando existe un conflicto valorativo entre leyes y principios, o bien, entre dos principios (Achourrón y Bulygin, 1998). Detectado el tipo de problema jurídico, podemos observar que el tribunal de primera instancia interpretó de manera correcta el artículo 12° de la LCT, siendo confirmada esta interpretación por la alzada, evidenciándose, claramente, una colisión de principios propiamente dicho, ya que la parte actora intentaba lograr un reconocimiento, por medio de la acción, al principio de irrenunciabilidad que rige el derecho laboral y, por su parte, la contraria esgrime su defensa en la alzada con la intención de proteger su derecho de propiedad, siendo otorgado este último por el artículo 17° de la Constitución Nacional. (Causa N° 59191/14, 24/09/2018)

## **II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal**

El 2 de mayo de 2002, se suscribe un convenio laboral con la patronal donde el actor se ve afectado económicamente en las diferencias de haberes que comienza a percibir, todo ello producto del nuevo acuerdo salarial que reduce el porcentaje de pago de los días feriados a un 100 por ciento, siendo que antes ya tenía un beneficio que le abonaban un 166 por ciento más por cada día inhábil trabajado.

Los hechos mencionados anteriormente, dieron origen al reclamo laboral por diferencias salariales ante el señor juez de primera instancia nacional del trabajo, quien hizo lugar sobre la base de concluir que el acuerdo salarial de empresa había vulnerado derechos irrenunciables de los trabajadores. Ante la decisión anterior, el demandado acude a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, a los fines de tratar revertir ese pronunciamiento por medio de las impugnaciones judiciales previstas en el derecho de forma.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo resuelve confirmar la sentencia de primera instancia en todo lo que fue materia de agravios, declara que las costas de alzada es cargo de la demandada y difiere la regulación de los honorarios profesionales conforme propuso en el primer voto del acuerdo dictado, ordenando que se cumpla con el artículo 1 de la ley 26.856 Acordadas CSJN 15/13 punto 4) y 24/13 y que oportunamente se devuelva los actuados. (Cámara Nacional de Apelación del Trabajo, Sala I, 2018)

### **III. La *ratio decidendi* del tribunal**

Los magistrados se valieron de los argumentos jurídicos que integran el principio protectorio en la rama del derecho laboral y, para ello, acudieron a desentrañar varios artículos de la LCT.

En primer término, mencionan que, tras un análisis de las constancias de la causa a la luz de las posturas asumidas por las partes y la magnitud de la reducción dispuesta a partir de la suscripción y homologación del acuerdo salarial aludido, sin compensación o contraprestación de ninguna índole, se tradujo en un menoscabo a la remuneración de los actores, circunstancia que no solamente vulneró el principio de irrenunciabilidad (art. 12 de la LCT) sino también el del sinalagma contractual. No enervó la conclusión antedicha, la circunstancia de que el acuerdo salarial de mayo de 2002, en el cual se estableció esa nueva forma de liquidación de los feriados, haya sido celebrado en sede administrativa y con presencia de la entidad gremial, porque se advierte que de dicho acuerdo sólo surgen concesiones remuneratorias perjudiciales para los trabajadores a cambio de nada.

Sumado a lo antes dicho, la norma del artículo 7° RCT determina la nulidad de las condiciones pactadas menos favorables respecto de la ley, las convenciones colectivas de trabajo o de los laudos con fuerza de tales. Las cláusulas nulas son, entonces, cláusulas que nunca existieron y el contrato de trabajo se integra con las normas aplicadas en sustitución, sean éstas disponibles o imperativas. La cláusula del acuerdo de partes que violenta una norma imperativa debe ser tildada de inválida pues, precisamente, rompe el equilibrio negocial a favor de quien tiene la posición dominante en el contrato. No es posible olvidar que el contrato es, a más de un acuerdo de voluntades, un procedimiento

específico de creación de efectos jurídicos. En el ejercicio de los derechos subjetivos, para que éstos puedan crear efectos jurídicos válidos, es necesario que las facultades o prerrogativas subjetivas se ejerzan de conformidad al derecho objetivo. De tal modo, en el ejercicio de las libertades contractuales, los límites que impone el derecho objetivo operan tanto sobre el contenido mismo que conforma el contrato como sobre los efectos y los modos de ejecución del contrato.

Además, entendieron que en el presente fallo la remuneración de los trabajadores era un derecho disponible para ellos, pero sólo a condición de que hubieran convenido percibir a cambio una contraprestación equivalente, en tanto constituía un derecho irrenunciable. Incumbió a la parte demandada alegar la existencia de una contraprestación adecuada a la disminución salarial, que representara la modificación introducida en el modo de calcular los feriados, y dicha carga procesal no fue cumplida. No se advirtió tampoco que la demandada haya efectuado una explicación o fundamentación adecuada de cuáles fueron las razones que motivaron las modificaciones remuneratorias introducidas en la convención salarial.

El acuerdo salarial, que en definitiva modificó el salario de los actores, constituyó en realidad una abdicación de sus derechos sin contraprestación alguna. En el marco de un contrato de trabajo en curso de ejecución, las partes pueden, siempre que se respeten los mínimos imperativos, modificar para el futuro las condiciones contractuales, tales como el salario del trabajador. Pero dicha validez de este tipo de acuerdos requiere la configuración de los requisitos de un auténtico contrato bilateral, oneroso, conmutativo y de cambio (previstos en los artículos 4°, 21°, 22°, 115° y ccds., L.C.T.), pues el negocio jurídico creador de derechos y obligaciones es el negocio jurídico válido. Desde esta perspectiva, no puede ser considerado como contrato, con los alcances expuestos, el acto por el cual el trabajador se obliga a dar algo a cambio de nada. (Cámara Nacional de Apelación del Trabajo, Sala V, 2018).

#### **IV. Antecedentes dentro de la doctrina y la jurisprudencia**

Cuando de principios generales se trata, se reconoce que éstos constituyen los cimientos de todo ordenamiento jurídico, que se aplican directamente como fuente no

subsidiaria, cuya función influye en la adecuación de lo que el derecho positivo establece en función de la realidad social a la que va dirigida. Es decir, que permite a los jueces valerse de dicha herramienta para la interpretación, integración e información a la hora de fallar. (Somoza, 2008)

Entonces, teniendo en cuenta lo antes trabajado, desarrollaremos uno de los institutos jurídicos que utilizó el Tribunal para fundar su decisión, desde una óptica doctrinaria y jurisprudencial, siendo este principio uno de los principales dentro de la Ley de Contrato de Trabajo y que tiene sus orígenes en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

Nos estamos refiriendo al artículo 12° de la LCT, el cual indica que, en caso de que el trabajador renuncie a sus derechos laborales adquiridos, la Ley de Contrato de Trabajo entiende o presupone que lo hace por falta de capacidad de negociación o por ignorancia, que puede ser forzado por la desigualdad en lo jurídico y económico en dicha relación contractual o también con el fin de poder mantener su fuente de ingreso de carácter alimentario.

Estos tipos de renunciaciones, por dar unos supuestos, son los que el principio de irrenunciabilidad trata de evitar, además podemos encontrarlos con plena vigencia en los artículos 7°, 13°, 15° y 58° de la LCT. La postura doctrinaria en sentido no restringido, ha calificado a la irrenunciabilidad como la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo y en pos de su propio beneficio. Sus cimientos se encuentran en el imperativo legal laboral y, más específicamente, en el orden público laboral que no puede ser vulnerado por las partes. (Grisolia y Ahuad, págs., 46/47, 2019).

Asimismo, siguiendo a María V. Somoza (2008) es de reconocer que el debate de los principios del derecho del trabajo surge desde su origen como una manera de justificar su autonomía en relación a lo que impone el derecho común. Dicho de otra manera “la autonomía de una rama del derecho existe cuando tiene principios propios diferentes a los del derecho común, los cuales deben ser considerados como generales y abarcar el mayor campo posible dentro de la materia de que se trata” (párr. 2)

En lo que respecta la jurisprudencia, ya se tiene establecido en varios fallos que, el principio de irrenunciabilidad no solo es aplicable a los acuerdos o convenios que realicen los trabajadores en forma particular, sino también que es aplicable este principio a los convenios colectivos de trabajo donde se vulneren derechos adquiridos o conquistados por el trabajador.

La Corte Suprema en el fallo “Giusti”, dejó sentado en materia de asignaciones no remunerativas, que no resulta posible aceptar por medio de un acuerdo de orden colectivo, que se atribuya carácter no remunerativo a sumas de dinero abonadas a los trabajadores en virtud del contrato de trabajo y como consecuencia del trabajo por ellos prestado. Esto es así, ya que la directiva del artículo 103 de la LCT tiene carácter indisponible y resulta la norma mínima de aplicación.

No puede mensurarse la validez de los acuerdos colectivos en relación a su constitucionalidad, sino con su ajuste o desajuste con las normas de rango superior y a la articulación propia del régimen de los convenios colectivos que sólo resultan aplicables en la medida que contengan beneficios adicionales o superiores a los previstos en las disposiciones legales imperativas.

Con relación a la solicitud de los trabajadores a fin de que se considere el real carácter remunerativo de las asignaciones de pago, debe considerarse que la naturaleza jurídica de conceptos debe ser definida, fundamentalmente, por los elementos que la constituyen, con independencia del nombre que el legislador, o los particulares, le atribuyan. Y, aun cuando el convenio colectivo sea la fuente de tales beneficios, debiendo realizarse un juicio de compatibilidad a la luz de lo normado por los arts. 7º, 8º, 9º y concordantes de la ley 14.250, debe remarcar que los convenios colectivos de trabajo sólo resultan operativos y vinculantes, siempre y cuando, no violen el orden mínimo legal o el orden público laboral. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 2011).

## **V. Postura**

Aquí abordaremos varios interrogantes, entre ellos preguntarnos si el órgano jurisdiccional resolvió el problema jurídico y de qué manera lo hizo, bajo qué argumentos se resolvió el litigio y si los mismos fueron suficientes.

Como bien lo dijimos al comienzo del comentario de la nota a fallo, los jueces tuvieron el trabajo jurídico de valorar cuál de los dos principios debía prevalecer ante la suscitada contienda judicial.

Para ello, el Tribunal incurrió a la interpretación de la norma al caso y del principio rector incorporado por el artículo 12 de la Ley de Contrato de Trabajo, sumándole sustento normativo a esta directriz, lo previsto por el artículo 7° de la misma norma de orden público nacional. Asimismo, esta solución se encuentra fundada en las bases de lo que artículo 14 bis de la Constitución Nacional establece, en cuanto a la protección del trabajo y su consagración respecto del principio protectorio, determinándose, de esta manera, la preponderancia de una norma superior que impone el reconocimiento de los derechos del trabajador, sin poder precisar la existencia de la vulneración del derecho a la propiedad que impulsa a la demandada a apelar.

La doctrina es muy pacífica en este aspecto, entendiendo que los derechos de los trabajadores son irrenunciables. En el año 2009, fue publicada en el B.O. la Ley N° 26.574 que establece una modificación del artículo 12° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 donde se incorporó a los contratos individuales de trabajo al principio de irrenunciabilidad de los derechos. Antes de la modificación, el artículo 12 LCT sólo incluía los estatutos profesionales, los Convenios Colectivos de Trabajo y la Ley de Contrato de Trabajo.

La aludida modificación fue el siguiente: “Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción”. Lo que significa que serán nulas todas las convenciones entre el empleador y el trabajador que pretendan reducir las condiciones que establece la Ley de Contrato de Trabajo, limitando así la autonomía de la voluntad de las partes.

Además, mediante esta modificación los derechos enunciados en los contratos individuales de trabajo serán considerados irrenunciables, otorgando una mayor protección a los trabajadores frente a posibles abusos y asegurando que los contratos individuales de trabajo incluyan convenciones en acuerdo a las condiciones de trabajo vigentes. La Ley N° 26.574 que establece la modificación del artículo mencionado entró en vigencia el 6 de enero de 2010. (Grisolia y Hierrezuelo, 2011)

La postura por mi parte es coincidente con el decisorio del Tribunal, ya que sus argumentos fueron sólidos, contundentes y se apoya en uno de los derechos humanos fundamentales como lo es el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, ya que el convenio colectivo en crisis no pudo haber establecido una prohibición sobre las conductas contractuales que no son ilícitas, ya que el sindicato no representa a los trabajadores como relación de mandato del derecho civil sino al interés colectivo de los mismos.

Todos los argumentos esgrimidos por el Tribunal fueron claramente suficientes para dar un sello definitivo al conflicto judicial y sin dejar espacios técnicos jurídicos para que pueda ser atacado el fallo por algunas de las impugnaciones previstas por el ordenamiento procesal federal.

## **VI. Conclusiones finales**

Después de haber analizado el fallo, ha quedado demostrado dentro del presente trabajo que el acuerdo salarial alegado por la demandada es nulo en los términos del artículo 12° de la LCT, pues la magnitud de la reducción dispuesta a partir de su suscripción y homologación, en donde se estableció una nueva forma de liquidación de los feriados, sin compensación o contraprestación de ninguna índole, se tradujo en un menoscabo a la remuneración de los actores, circunstancia que no solamente vulneró el principio de irrenunciabilidad, sino también el del sinalagma contractual; máxime si la demandada no efectuó una explicación o fundamentación adecuada de cuáles fueron las razones que motivaron las modificaciones remuneratorias introducidas en la convención salarial que se invoca.

Como hemos visto la ley o el convenio colectivo de trabajo son las fuentes mediatas de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo individual de trabajo. Las leyes o los convenios colectivos de trabajo operan estableciendo el ámbito de licitud del objeto del contrato individual.

También demostró el fallo que el contenido del contrato es la normativa obligatoria que emerge del acto de la contratación no se identifican con las estipulaciones expresas de las partes sino que es la resultante de la fuerza vinculante del contrato condicionado obviamente, por los alcances de las libertades contractuales, lo que lleva a integrarse con las demás normas imperativas, supletorias y los usos y costumbres, tal como en la presente materia lo regula claramente el artículo 46° de la LCT. (Cámara Nacional de Apelación del Trabajo, Sala I, 2018).

## VII. Listado de Referencias Bibliográficas

### Doctrina.

Alchourrón, C.E y Bulygin, E., (1998) Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales, Buenos. Aires: Astrea.

Grisolia, J.A. y Ahuad, E.J., (2019). Ley de Contrato de Trabajo Comentada 8va. Edición 2019. Fallos plenarios de la Cámara Nacional de Apelación del Trabajo. Ed. Estudio.

Grisolia, J.A. y Hierrezuelo, R.D. (2011). Derecho del Trabajo. Principio de irrenunciabilidad de derechos. Abeledo Perrot On Line. RDLSS2010-5377.

Romualdi, E. E., (2019). El principio de irrenunciabilidad y los derechos litigiosos. La Ley, Cita Online: AR/DOC/2388/2019.

Somoza, M. V. (2008). Alcances del principio de irrenunciabilidad. Recuperado de [http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic\\_ts\\_mat\\_bibliografico/DERECHO%20DEL%20TRABAJO%20Y%20DE%20LA%20SEGURIDAD%20SOCIAL/ALCANCES%20DEL%20PRINCIPIO%20DE%20IRRENUNCIABILIDAD.pdf](http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic_ts_mat_bibliografico/DERECHO%20DEL%20TRABAJO%20Y%20DE%20LA%20SEGURIDAD%20SOCIAL/ALCANCES%20DEL%20PRINCIPIO%20DE%20IRRENUNCIABILIDAD.pdf)

### Leyes.

Constitución de la Nación Argentina. (15 de diciembre de 1.994) [Reformada] Nueva Edición. *Recuperado de:* <http://servicios.infoleg.gob.ar/>

Congreso de la Nación Argentina. (05 de septiembre de 1.974) Ley de Contrato de Trabajo [Ley 20.744 de 1.974]. B.O. 23.003 p. 2. *Recuperado de:* <http://servicios.infoleg.gob.ar/>

Congreso de la Nación Argentina. (29 de diciembre de 2.009) Ley Modificatoria del art. 12 de Contrato de Trabajo [Ley 26.574 de 2.009]. B.O. 31.810 p. 1. *Recuperado de:* <http://servicios.infoleg.gob.ar/>

Congreso de la Nación Argentina. (08 de mayo de 2.013) Justicia. Publicación íntegra de Acordadas y Resoluciones. [Ley 26.856 de 2.013]. B.O. 32.645 p. 2. *Recuperado de:* <http://servicios.infoleg.gob.ar/>

Congreso de la Nación Argentina. (29 de septiembre de 1.953) Ley de Convenio Colectivo de Trabajo [Ley 14.250 de 1.953]. B.O. 17.507 p. S/N. *Recuperado de:* <http://servicios.infoleg.gob.ar/>

## **Jurisprudencia.**

Fallo CSJN (2011) “Giusti, Alfredo y otros c/ Telecom Argentina S.A. s/ diferencias de salarios”. *Recuperado de:*  
<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/>

C.N.A.T., sala I (CNTrab) (Sala I). Carrizo, Segundo Dalmacio y otros c. San Timoteo S.A. s/ Diferencias de salarios. (24/09/2.018). *Recuperado de:*  
<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/>